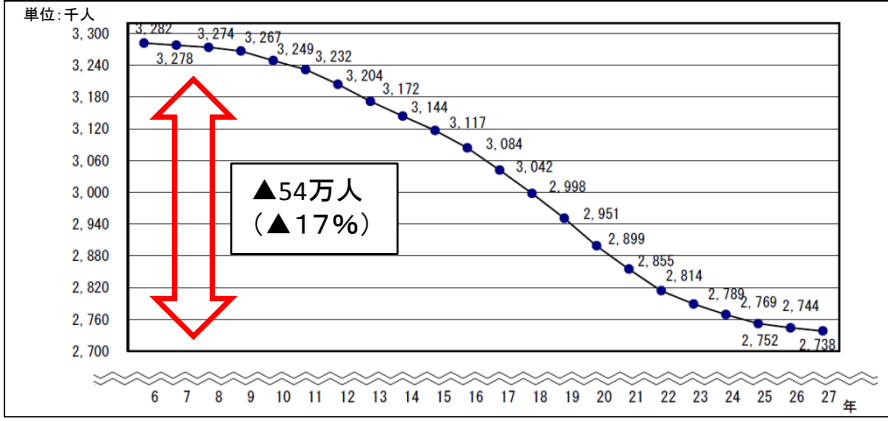
地方公共団体の総職員数の推移

資料５

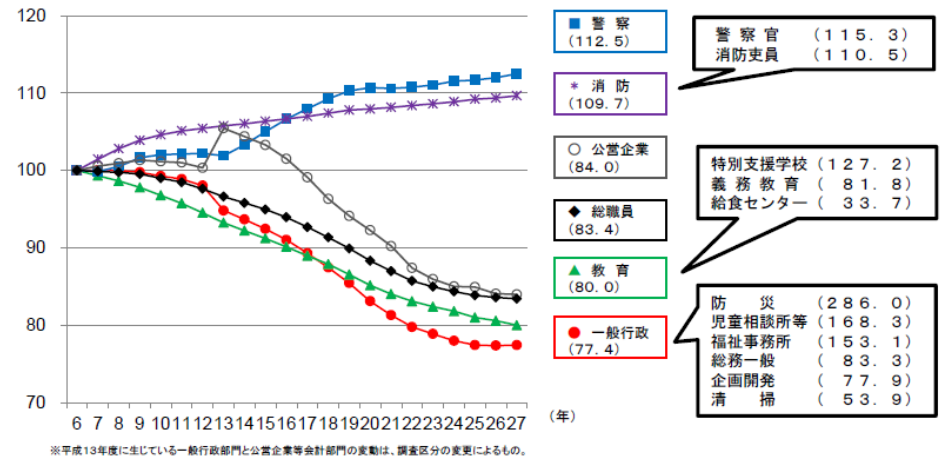
（総職員数は21年連続で減少）

○総職員数は、対前年比で5，317人減少し、273万8，337人。平成6年をピークとして平成7年から21年連続で減少。〔対平成6年比で約▲54万人(▲17%)〕

地方公共団体の総職員数の推移（平成6年～平成27年）

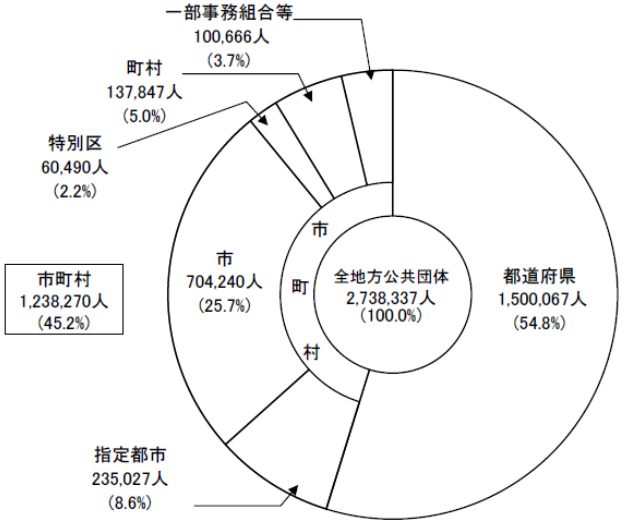


平成6年からの部門別職員数の推移（※平成6年を100とした場合の指数）



地方公共団体の団体区分別職員数の状況

団体区分別職員数の構成（平成27年4月1日現在）



団体区分別職員数の推移（各年4月1日現在）

（単位：人、%）

団体区分	H27	H26	対前年 増減数	対前年 増減率
都道府県	1,500,067	1,500,524	▲ 457	▲ 0.0
市町村	1,238,270	1,243,130	▲ 4,860	▲ 0.4
指定都市	235,027	237,822	▲ 2,795	▲ 1.2
その他市町村等	1,003,243	1,005,308	▲ 2,065	▲ 0.2
合　計	2,738,337	2,743,654	▲ 5,317	▲ 0.2

女性職員採用・登用の現況

（管理職に占める女性職員の割合は増加傾向）

○女性活躍推進法により、地方公共団体は、女性活躍に関する定量的目標や取組などを定めた「特定事業主行動計画」の策定が義務化（H28.4施行）。

○第４次男女共同参画基本計画（H27.12閣議決定）では、地方公共団体における課長以上の幹部職員のほか、課長補佐、係長といった人材プールの形成を意識した女性職員の登用の目標を設定。

○平成26年度において、本庁課長相当職以上に占める女性の割合は、都道府県が7.2%、指定都市が11.8%、市区町村が13.1%であり、いずれも増加傾向。

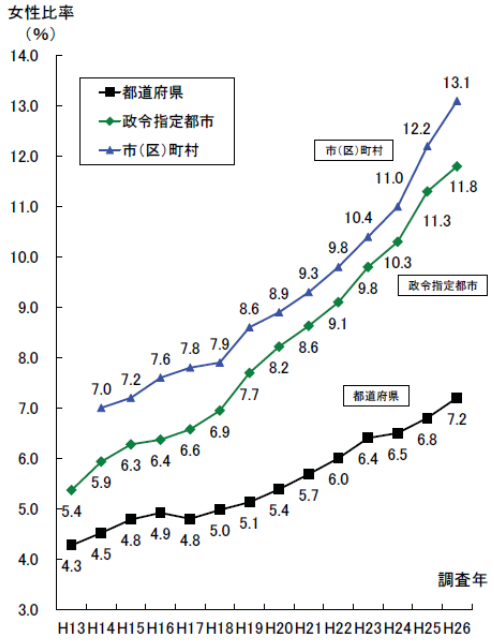
【参考：女性の採用（平成26年度）】 都道府県　32.6%　指定都市44.0%

第４次男女共同参画基本計画　成果目標（抜粋）

項　目	現　状	成果目標（期限）
都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	31.9% （平成26年度）	40% （平成32年度）
都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	26.7% （平成26年度）	40% （平成32年度）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	20.5% （平成 27年）	30% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	16.4% （平成 27年）	25% （平成32年度末）
本庁課長相当職	8.5% （平成 27年）	15% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	4.9% （平成 27年）	10%程度 （平成32年度末）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	市町村 31.6% 〔政令指定都市 23.5%〕 （平成 27年）	35% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	市町村 26.2% 〔政令指定都市 19.4%〕 （平成27年）	30% （平成32年度末）
本庁課長相当職	市町村 14.5% 〔政令指定都市 13.4%〕 （平成27年）	20% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	市町村 6.9% 〔政令指定都市7.9%〕 （平成27年）	10%程度 （平成32年度末）
地方警察官に占める女性の割合	8.1% （平成27年度）	10%程度 （平成35年）
消防吏員に占める女性の割合（注4）	2.4% （平成27年度）	5% （平成38年度当初）
男性の育児休業取得率（地方公務員）	1.5% （平成25年度）	13% （平成32年度）

（注4） 消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

管理職（本庁課長相当職以上）に占める女性の割合



※ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成26年度）」より

※ 市（区）町村の数値には、政令指定都市の数値が含まれている。

	管理職総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
都道府県	３７，３９１	２，６９３	７．２
市（区）町村	１２１，９６６	１５，９５８	１３．１
うち政令指定都市	１７，７０４	２，０９４	１１．８

女性活躍推進法に基づき策定された特定事業主行動計画の主な内容

区分	地方公共団体が把握した課題	目標設定項目	取組内容
Ⅰ　採用	➢ 職員採用試験受験者に占める女性の割合が低い	➢ 職員採用試験受験者に占める女性の割合 ➢ 採用者に占める女性の割合	➢ 女性向け採用説明会の実施や、採用説明会に女性職員相談コーナーを設置 ➢ 女子学生が多い大学や、理工系大学での採用説明会の実施 ➢ 高校生を対象とした「出前講座」の開催し、仕事内容や魅力を発信
Ⅱ　職域拡大・計画的育成・キャリア形成支援	➢ 女性職員の昇任意欲が高くない ➢ ロールモデルとなる先輩女性職員が少ない ➢ 女性職員が十分な職務経験を積むことができていない	➢ 女性職員のキャリア形成に資する研修の受講者数 ➢ メンター制度に参加する先輩女性職員の人数	➢ 採用2年目研修や昇任時の職層別研修でキャリアプランを考える機会を設けるほか、妊娠中・育休中・復帰後の段階でライフイベントを踏まえたキャリア形成を促す研修を実施 ➢ メンター制度の導入 ➢ 企画・事業部門等への積極的な人事配置など、若い年代からの幅広い職務経験を通じたキャリア形成支援
Ⅲ　登用	➢ 管理職に占める女性職員の割合が低い ➢ 将来的に管理的地位に就く女性職員の人材プール（係長・主査級以上）が不十分	➢ 管理職に占める女性職員の割合 ➢ 係長・主査級、課長補佐級に占める女性職員の割合	➢ 女性職員のキャリア開発の視点に立った人事異動やマネジメント能力の向上に向けた研修等を行い、中堅職員の育成を図るなど、将来の幹部候補となる女性職員の人材プール形成に取り組む ➢ 昇任試験の受験率が低いことから、昇任試験は継続しつつ、推薦制による選考を新たに導入
Ⅳ　長時間勤務の是正等の働き方改革	➢ 仕事と家庭生活の両立を妨げる恒常的な時間外勤務がある ➢ 職員の年次有給休暇取得率が低い ➢ 多様な働き方の推進に向けた職員の意識・価値観の改革が必要	➢ 時間外勤務の削減率 ➢ 月80時間を超える時間外勤務者数 ➢ 年次有給休暇の取得日数	➢ 管理職員による退庁しやすい雰囲気の醸成、職員の意識啓発、所属単位での業務の改善・効率化 ➢ 年次有給休暇取得日数を前年度より3日多く取得する「プラス3日運動」の実施 ➢ テレワークの推進（在宅勤務の導入、サテライトオフィスの展開） ➢ 県版サマータイムの導入
Ⅴ　家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	➢ 男性の育児休業取得率が低い ➢ 男性職員の家庭生活への関わり度合が低い ➢ 男女が共に仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場風土になっていない	➢ 男性職員の育児休業の取得率 ➢ 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率	➢ 妊娠判明後の職員から上司への報告、上司の職員に対する育休取得等の意向確認、適切な助言の徹底 ➢ 配偶者の産後8週間を男性職員の「重点的育児休業取得時期」と位置付け ➢ ワーク・ライフ・バランスに資する取組をした組織を表彰し、模範事例として全庁に広く紹介 ➢ 管理職員の意識改革やマネジメント能力向上に資する研修の実施

再任用職員数の現況

（再任用職員は増加傾向）

〇公的年金の支給開始年齢の段階的引上げ（H25年度以降）に伴い、雇用と年金の接続としての再任用が必要となったことから、平成26年度の再任用職員の数は、対前年度比18,162人（27.4%）増加。

〇今後も、段階的引上げが3年に1度行われ（H37年度から65歳に引上げ）、60歳を超える職員が公務部内に追加的に留まっていくことから、今後も再任用職員が増加することが見込まれる。

地方公務員の雇用と年金の接続について＜H25.3.29総務副大臣通知＞

➢現行の地方公務員法に基づく再任用制度を活用して、雇用と年金を接続を図るよう、地方公共団体へ以下のことを要請。

●定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、年金支給開始年齢に達するまで、当該職員をフルタイムで再任用。ただし、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から（＝新規採用を確保したい等）フルタイム再任用が困難であると認められる場合、又は当該職員の個別の事情（＝短時間を希望等）を踏まえて必要があると認められる場合には、短時間での再任用が可能。

●再任用希望者が分限免職事由※に該当する場合、上記は適用しないこと。

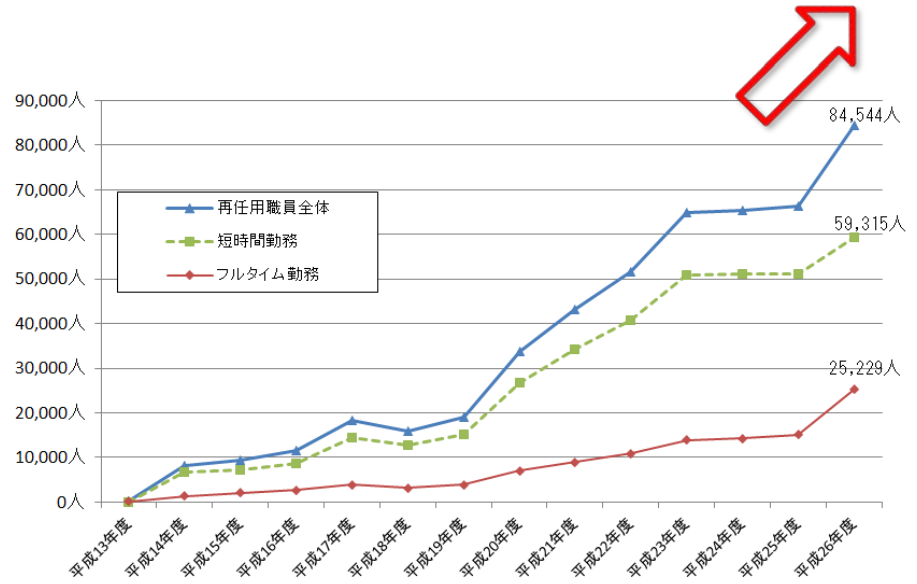
※職員が次のいずれかに該当するときは、その意に反して免職又は降任することが可能。
・勤務実績が良くない場合
・心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合　など

●公正かつ客観的な人事評価システム等を活用し、また、これが未整備の地方公共団体については、その構築に早急に取り組み、能力・実績に基づく人事管理の推進を図られたいこと。

●現行の再任用制度に関して、未だ条例を制定していない団体においては速やかに制定を図られたいこと。

【参考】今後の地方公務員の雇用と年金接続の在り方
再任用の実施状況を検証し、国家公務員に係る検討に合わせて、改めて検討することとしている。

再任用職員数の推移



地方公共団体の任期付職員の活用状況について

○　任期付職員制度の活用状況については、平成27年4月1日時点で、11，097人（前年度比1，432人、14．8%増）となっている。

○　団体区分別の採用状況は、都道府県では2，013人（前年度比165人増）、政令指定都市では1，183人（前年度比190人増）、市区町村では7，901人（前年度比1，077人増）と、いずれの区分も増加傾向となっている。

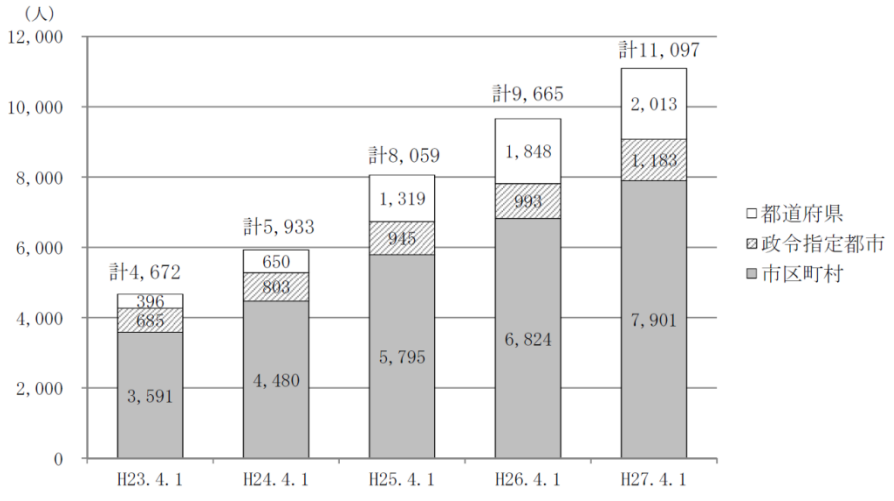
任期付職員の採用状況の推移（過去5年間）

（1）任用区分別職員数の推移　　（単位：人）

	H23.4.1	H24.4.1	対前年増減	対前年伸び率	H25.4.1	対前年増減	対前年伸び率	H26.4.1	対前年増減	対前年伸び率	H27.4.1	対前年増減	対前年伸び率
特定（第3条第1項）	149	158	9	6.0%	185	27	17.1%	223	38	20.5%	248	25	11.2%
一般（第3条第2項）	526	692	166	31.6%	998	306	44.2%	1,247	249	24.9%	1,577	330	26.5%
第4条	1,057	1,338	281	26.6%	2,362	1,024	76.5%	3,337	975	41.3%	3,873	536	16.1%
短時間（第5条）	2,940	3,745	805	27.4%	4,514	769	20.5%	4,858	344	7.6%	5,399	541	11.1%
計	4,672	5,933	1,261	27.0%	8,059	2,126	35.8%	9,665	1,606	19.9%	11,097	1,432	14.8%

（2）団体区分別職員数の推移　　（単位：人）

	H23.4.1	H24.4.1	対前年増減	対前年伸び率	H25.4.1	対前年増減	対前年伸び率	H26.4.1	対前年増減	対前年伸び率	H27.4.1	対前年増減	対前年伸び率
都道府県	396	650	254	64.1%	1,319	669	102.9%	1,848	529	40.1%	2,013	165	8.9%
政令指定都市	685	803	118	17.2%	945	142	17.7%	993	48	5.1%	1,183	190	19.1%
市区町村	3,591	4,480	889	24.8%	5,795	1,315	29.4%	6,824	1,029	17.8%	7,901	1,077	15.8%
計	4,672	5,933	1,261	27.0%	8,059	2,126	35.8%	9,665	1,606	19.9%	11,097	1,432	14.8%



地方公共団体の臨時・非常勤職員の活用状況について

○　平成24年4月1日時点における臨時・非常勤職員は、約604千人となっており、平成17年調査から約148千人（32．4%）増加。

○　多様な行政ニーズに地方の現場として対応するため、臨時・非常勤職員の働く場がこれまで以上に広がっている。

【表１】地方公共団体における臨時・非常勤職員数（平成２４年４月１日現在）

職　　種			合計（人）	割合
臨時・非常勤職員数			603，582	100．0%
	主な職種	一般事務職員	149，562	24．8%
		保育士等	103，428	17．1%
		給食調理員	39，294	6．5%
		教員・講師	78，937	13．1%
		その他	118，593	19．6%

【表２】地方公共団体における職員数の推移（正規職員と臨時・非常勤職員との比較）

	平成17年4月1日 現在	平成20年4月1日 現在	平成24年4月1日 現在
臨時・非常勤職員数 （A）	約45万6，000人	約49万8，000人	約60万4，000人
正規職員数 （B）	約304万2，000人	約289万9，000人	約276万9，000人
職員に占める臨時・非常勤職員の割合 （A）／（（A）＋（B））	13．0%	14．7%	17．9%